



TEPAV TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, CİNSEL İSTİSMAR, CİNSEL SÖMÜRÜ VE TACİZDEN KORUMA (SEA-H) POLİTİKASI

Ayrımcılık, Taciz, Psikolojik Taciz (Mobbing), Cinsel Taciz, Cinsel Saldırıyla Mücadele ve Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması İçin Politika Belgesi

1. AMAÇ

TEPAV, tüm faaliyetlerinde insan onuruna, insan haklarına ve eşitlik ilkesine saygıyı; ayrımcılıktan uzak, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı temel ilke olarak kabul eder.

Bu politikanın amacı şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılığı,
- Tacizi,
- Psikolojik tacizi (mobbing),
- Cinsel tacizi,
- Cinsel saldırıyı,
- Cinsel sömürüyü,
- Cinsel istismarı,
- Yetki ve gücün kötüye kullanılmasını,
- Tehdit ve baskıyı,
- Misillemeyi önlemek ve bu tür davranışlarla karşılaşıldığında güvenli bir bildirim ve müdahale mekanizması oluşturmak.

TEPAV, işyerinde ayrımcılık ve şiddet konularında **sıfır tolerans** yaklaşımını benimser.

2. KAPSAM

Bu Politika;

- Yöneticileri ve çalışanları,
- Proje personelini,
- Gönüllüleri,
- Stajyerleri,
- Danışmanları,

- Tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları,
- Proje ortaklarını,
- Yararlanıcıları,
- Vakıf adına görev yapan kişileri,
- TEPAV faaliyetleriyle ilişkili diğer kişileri kapsar.

Politika; TEPAV binasında olduğu kadar saha çalışmalarında, toplantılarda, eğitimlerde, seyahatlerde, sosyal etkinliklerde, dijital iletişim ortamlarında ve iş ile ilgili diğer alanlarda da uygulanır.

3. HUKUKİ VE NORMATİF DAYANAK

Bu Politika, uygulanabilir ulusal mevzuat ve uluslararası insan hakları ve çalışma standartları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Başlıca dayanaklar:

Türkiye mevzuatı

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu,
- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun,
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu,
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,
- 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun,
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- Uygulanabilir diğer ulusal mevzuat ve ikincil düzenlemeler.

Şikâyet ve soruşturma kapsamında edinilen cinsel hayat, sağlık ve benzeri alanlara ilişkin bilgiler KVKK bakımından özel nitelikli kişisel veri niteliğinde olabileceğinden, bu verilerin korunmasına özel önem verilir.

Uluslararası çerçeve

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme,
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme,
- ILO'nun Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi No. 111,
- ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi No. 190 ve Tavsiye Kararı No. 206,
- Birleşmiş Milletler'in cinsel sömürü ve istismarın önlenmesine ilişkin politika ve standartları,
- TEPAV'ın uluslararası projeleri bakımından uygulanabilir diğer uluslararası standartlar.

Türkiye, ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi'ni 1967 yılında onaylamış ve sözleşme Türkiye bakımından yürürlüktedir.

ILO 190 ve 206 sayılı belgeler ise iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin önemli uluslararası standartlar olarak bu politikanın hazırlanmasında rehber olarak dikkate alınmıştır.

4. TEMEL İLKELER

TEPAV aşağıdaki ilkeleri benimser:

4.1. Eşitlik

Hiç kimse cinsiyet, yaş, engellilik, medeni durum, sosyal veya ekonomik durum, milliyet, etnik veya kültürel köken, dil, inanç, görüş veya diğer özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğratılamaz.

4.2 Toplumsal cinsiyet eşitliği

TEPAV, çalışma ortamında kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını ve korunmasını temel bir ilke olarak kabul eder. Kadınlar ve erkekler; işe alım, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, ücretlendirme, terfi, eğitim, proje ve diğer çalışma fırsatlarına erişim ile çalışma koşulları bakımından eşit hak ve fırsatlara sahiptir.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla, kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamına eşit katılımını ve kurumsal fırsatlardan eşit biçimde yararlanmasını engelleyebilecek uygulama ve yaklaşımlara izin verilmez. TEPAV, cinsiyet eşitliğinin çalışma yaşamının tüm alanlarında gözetilmesini ve gerekli durumlarda eşitliğin sağlanmasına yönelik uygun önlemlerin alınmasını destekler.

4.3. İnsan onuruna saygı

Her bireyin fiziksel ve psikolojik bütünlüğüne, mahremiyetine ve kişisel onuruna saygı gösterilir.

4.4. Şiddete sıfır tolerans

Taciz, mobbing, cinsel taciz, cinsel saldırı, cinsel sömürü, cinsel istismar dahil olmak üzere şiddetin hiçbir biçimi kabul edilemez.

4.5. Rıza

Cinsel nitelikteki davranışlarda rıza açık, özgür ve gönüllü olmalıdır. Sessizlik veya korku nedeniyle karşı koymama rıza anlamına gelmez. Baskı, tehdit, korku, güç veya bağımlılık ilişkisi altında verilen onay özgür ve gönüllü rıza olarak kabul edilmez.

4.6. Misilleme yasağı

Şikâyetle bulunan, bildirim yapan, tanıklık eden veya soruşturmaya katkıda bulunan kişiye karşı misilleme yapılamaz. Misilleme niteliğindeki tehdit, baskı, dışlama veya diğer olumsuz davranışlara izin verilmez.

4.7. Gizlilik

Bildirim ve soruşturma süreçlerinde gizliliğe azami ölçüde riayet edilir. Bilgi ve belgeler yalnızca sürecin yürütülmesi için gerekli olan kişilerle ve ilgili mevzuatın gerektirdiği ölçüde paylaşılır.

4.8 Özen gösterme

Bildirimlerin alınması ve incelenmesi süreci, ikinci bir mağduriyet yaratmayacak, insan onurunu ve adalet duygusunu zedelemeyecek şekilde özenli, tarafsız ve hassas bir biçimde yürütülür.

5. YASAKLANAN DAVRANIŞLAR

5.1. Ayrımcılık

Bir kişinin cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, dil, din veya inanç, medeni durum ve benzeri özellikleri nedeniyle; işe alım, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, ücretlendirme, terfi, eğitim, proje ve diğer çalışma fırsatlarına erişim veya çalışma koşulları bakımından eşit olmayan muameleye tabi tutulması yasaktır. Doğrudan veya dolaylı ayrımcılık kabul edilmez.

5.2. Taciz

Taciz; bir kişiyi hedef alan, istenmeyen, onurunu zedeleyen, yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı veya rahatsız edici nitelikteki sözlü, yazılı, görsel, fiziksel ya da dijital davranışları kapsar. Hakaret, tehdit, aşağılama, küçük düşürme, dışlama, korkutma, rahatsız edici veya ısrarlı iletişim ve benzeri davranışlar taciz olarak değerlendirilir ve kabul edilmez.

5.3. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Bir kişiye yönelik olarak sistematik, tekrarlanan veya süreklilik gösteren; kişiyi yıldırmayı, dışlamayı, itibarsızlaştırmayı, çalışma koşullarını zorlaştırmayı veya çalışma ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan ya da bu sonuçları doğuran davranışlar yasaktır.

Örneğin:

- Sürekli aşağılamak,
- Kasıtlı olarak dışlamak,
- Bilgi akışından uzak tutmak,

- Sürekli tehdit etmek,
- Kişinin emeğini sistematik biçimde değersizleştirmek,
- Diğer kişilerin önünde küçük düşürmek.

5.4. Cinsel Taciz

İstenmeyen cinsel söz, davranış, mesaj, görüntü, ima veya fiziksel temas cinsel taciz kapsamında değerlendirilir.

5.5. Cinsel Saldırı

Bir kişinin rızası olmaksızın cinsel veya bedensel bütünlüğüne yönelik gerçekleştirilen her türlü cinsel nitelikteki fiziksel temas ve saldırı kesinlikle yasaktır.

5.6. Cinsel Sömürü

Bir kişinin güç, güven veya kırılganlığının cinsel amaçlarla kötüye kullanılması veya kişinin cinsel amaçlarla sömürülmesi yasaktır.

Özellikle;

Para, iş, yardım, eğitim, proje desteği, hizmet, ödeme veya başka bir menfaat karşılığında cinsel davranış talep edilmesi yasaktır.

5.7. Cinsel İstismar

Özellikle çocukların veya kırılgan kişilerin güven, güç veya bağımlılık ilişkisinden yararlanılarak cinsel amaçlarla istismar edilmesi kesinlikle yasaktır.

6. GÜÇ VE YETKİNİN KÖTÜYE KULLANILMASI

Yönetici, proje sorumlusu, çalışan, danışman veya başka bir görev nedeniyle sahip olunan güç;

- Cinsel ilişki talep etmek,
- Kişisel çıkar sağlamak,
- Yardım veya hizmet karşılığında cinsel davranış istemek,
- Kişiyi tehdit etmek,
- Kişinin görevini veya fırsatlarını cinsel taleplere bağlamak amacıyla kullanılamaz.

TEPAV adına hizmet sunan, TEPAV ile iş birliği yapan veya TEPAV faaliyetlerine katılan kişiler için de aynı standartlar geçerlidir.

7. BİLDİRİM MEKANİZMASI

Süreç; ayrımcılığa, tacize, mobbinge, cinsel tacize veya cinsel saldırıya maruz kalan, cinsiyetinden dolayı ayrımcılık yaşadığını düşünen kişinin Etik Kurul'a yazılı bildirimini ile başlar. Başvuru matbu dilekçe veya mail yoluyla yapılabilir. Mail yoluyla başvuru etik@tepav.org.tr adresine yapılır. Mail sadece Etik Kurul üyeleri tarafından kullanılır ve gizliliği garanti edilir.

Bildirimler, TEPAV bünyesinde oluşturulan üç kişilik bir Etik Kurul tarafından değerlendirilir. Etik Kurul, TEPAV İcra Direktörlüğü tarafından belirlenen bir kişi ile çalışanlar tarafından kendi aralarından seçilen ve çalışanları temsil eden iki kişiden oluşur. Etik Kurul için iki yedek üye belirlenir. Kurulda yer alacak kişiler ayrımcılık, cinsiyet eşitliği, şiddet, taciz, mobbing, şiddetsiz iletişim konularında farkındalığa sahip olan kişiler arasından seçilir. Herhangi bir üyenin görevden ayrılması veya bildirimin tarafı ya da konusu olması nedeniyle değerlendirme sürecine katılamaması halinde, ilgili yedek üye kurul üyeliğini üstlenir.

Etik Kurul üyeleri herhangi bir bildirim üzerine çalışmadan önce tarafsızlık ve gizlilik belgesini imzalar.

Etik Kurul'da yer alan kişiler politika belgesinin kullanımını gerektiren ilgili olayın tarafı olamaz.

Başvuru süreci en kısa zamanda tamamlanır. Etik Kurul ön başvuruyu azami bir ay; inceleme/soruşturmayı ise iki ay içinde sonuçlandırır. Kurul, gerektiğinde uzmanların desteğine başvurabilir.

Etik Kurul'da kararlar oy çokluğuyla alınır.

İnceleme sonucu taraflara yazılı olarak bildirilir. Ayrıca hakkında bildirimde bulunan kişi de inceleme sonucuna bir ay içinde itiraz edebilir.

8. BİLDİRİM SONRASI SÜREÇ

Bildirim alındığında:

1. Bildirim kayıt altına alınır.
2. Acil güvenlik riski değerlendirilir.
3. Gerekli koruyucu tedbirler alınır.
4. Tarafsız bir ön değerlendirme yapılır.
5. Gerekli görülürse inceleme/soruşturma başlatılır.
6. Tarafların ve gerekli tanıkların bilgisine başvurulur.
7. Sonuç değerlendirilir ve uygun tedbir/yaptırım uygulanır.
8. Şikâyetçi açısından misilleme riski takip edilir.

Suç teşkil edebilecek olaylarda, ilgili mevzuat uyarınca yetkili makamlarla iş birliği yapılır.

Yaptırımlar;

Politika Belgesinin ihlal edildiğinin tespit edilmesi halinde, ihlalin niteliği, ağırlığı ve koşulları dikkate alınarak aşağıdaki yaptırım ve tedbirlerden biri veya birkaçı uygulanabilir:

- **Başvuruya konu olan olayda cinsel taciz ve cinsel saldırı tespit edilmesi durumunda:**
 - 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili madde hükümlerince eylemi gerçekleştiren çalışanın iş sözleşmesine son verilir.
- **Başvuruya konu olan olayda ayrımcılık, mobbing ve tacizin tespit edilmesi durumunda:**
 - Başvurunun konusuna göre alınacak tedbirler ve kararlar farklılaşabilir. Bu tedbir ve kararlar; yazılı uyarıdan, işten çıkarmaya kadar çeşitlilik gösterebilir.
 - Yazılı uyarı almış kişilerin ilgili davranışı tekrarlaması durumunda iş ilişkileri kesilir.
- **Kasıtlı olarak yalan söylendiğinin tespit edilmesi durumunda:**
 - Yapılan beyan sonrası işletilen süreçte, iddia sahibinin kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda şikayetçiye yaptırım uygulanır. Bu yaptırımlar, yazılı uyarıdan işten çıkarmaya kadar çeşitlilik gösterebilir.

9. GİZLİLİK VE KİŞİSEL VERİLER

Şikâyet ve soruşturma kapsamında elde edilen bilgiler yalnızca gerekli kişiler tarafından ve gerekli olduğu ölçüde kullanılabilir.

Özellikle cinsel taciz, cinsel saldırı ve istismar iddialarında kişisel verilerin korunmasına azami özen gösterilir.

Kişisel veriler, uygulanabilir KVKK hükümlerine ve TEPAV'ın veri koruma prosedürlerine uygun şekilde işlenir ve saklanır. KVKK, özel nitelikli kişisel verilerin daha sıkı korunmasını öngörmektedir.

10. ÜÇÜNCÜ TARAFLAR

Proje ortakları, danışmanlar, tedarikçiler, yükleniciler ve hizmet sağlayıcıların TEPAV'ın Politika Belgesi'ne ve davranış standartlarına uymaları beklenir.

Gerekli durumlarda sözleşmelere:

- Ayrımcılık yasağı,
- Taciz yasağı,
- Cinsel sömürü ve istismar yasağı,
- Bildirim yükümlülüğü,
- Misilleme yasağı hükümleri eklenir.

11. EĞİTİM VE FARKINDALIK

TEPAV, çalışanlarının ve gerekli görülen diğer kişilerin;

- Ayrımcılık,
- Cinsiyet eşitliği,
- Şiddetsiz iletişim,
- Taciz,
- Mobbing,
- Cinsel taciz,
- Cinsel saldırı,
- Çocuk koruma,
- Bildirim mekanizmaları,
- Gizlilik ve misilleme yasağı konularında farkındalık kazanmasını sağlar.

Yeni çalışanlara TEPAV Politika Belgesi hakkında işe başlangıç aşamasında bilgi verilir.

12. SORUMLULUKLAR

Tüm taraflar kanunlara uymakla yükümlüdür. Etik Kurul'a başvuru yapmak, kişilerin yasal haklara erişimini hiçbir koşulda kısıtlamaz.

TEPAV İcra Direktörlüğü

- Politika Belgesinin uygulanmasını desteklemek,
- Gerekli kaynakları sağlamak,
- Politikanın düzenli olarak gözden geçirilmesini sağlamak
- Etik Kurulu'nun varlığı ve işleyişi ile ilgili tüm üyeleri ve çalışanları bilgilendirmek.
- Politika Belgesini kamuoyu ile paylaşmak.
- Politika Belgesine aykırı durumları Etik Kurula bildirmek.
- Etik Kurul değerlendirme sürecinde, olayın tarafları için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak.
- Misillemeye karşı korumayı sağlamak.
- Etik Kurul'un değerlendirme sürecinin sağlıklı ilerleyebilmesi için gizlilik ve mahremiyet esaslarına dikkat etmek.
- Etik Kurul'un kararlarını işleme koymak.

- TEPAV İcra Direktörlüğü, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerekli önlemleri almakla da sorumludur. Bu amaçla;
 - Her yıl çalışanlara ve stajyerlere ilişkin verileri cinsiyet kırılımında düzenli olarak toplar, cinsiyete duyarlı bir biçimde analiz eder,
 - Kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara ve çalışma koşullarına sahip olup olmadığını izler ve değerlendirir,
 - Üst yönetimde kadın ve erkeklerin eşit temsiline yönelik politikalar geliştirir ve uygular,
 - İşe yeni başlayan çalışanların oryantasyon sürecine cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık çalışmalarının dahil edilmesini sağlar,
 - Eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi, TEPAV içinde ana akımlaştırılması amacıyla ilgili uzmanlarla işbirliği yapar ve
 - Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli görülen diğer kurumsal önlemleri alır.

TEPAV Çalışanları

- Politika Belgesine aykırı durumlarda Etik Kurul'a başvurmak,
- Etik Kurul'un değerlendirme sürecinin sağlıklı ilerleyebilmesi için gizlilik ve mahremiyet esaslarına dikkat etmek,
- Politika Belgesinde yer alan ilkeler doğrultusunda görevini yerine getirmek.

Etik Kurul

- Değerlendirme sürecinin sağlıklı ilerleyebilmesi için gizlilik ve mahremiyet esaslarına dikkat etmek,
- Çalışmalarını tarafsız bir biçimde sürdürmek,
- Yapılan çalışmalara dair TEPAV İcra Direktörlüğüne rapor sunmak ve üyeleri bilgilendirmek,
- Gerekli durumlarda yapısal öneriler sunmakla yükümlüdür.